



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Ley 27942 y Hostigamiento Laboral en la Municipalidad  
Distrital de Huarango”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Rojas Mera Diana Melva (ORCID: 0000-0002-4411-3061)  
Campos Flores Mariluz (ORCID:0000-0003-3902-7094)

**ASESORA:**

Mg. Núñez Puse Sonia Magali (ORCID: 0000-0001-9648-8108)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Organizaciones

**CHICLAYO – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mis padres por el entero apoyo que me han brindado y por los ejemplos de persistencia y empeño que me han inspirado siempre, para ellos todos mis éxitos y tratar de ser ejemplo para la sociedad.

***Diana, Melva Rojas Mera***

Dedicado a mis padres por ser mis soportes y guías a lo largo de mi vida como estudiante, por darme fuerzas para no rendirme en el camino y ser un ejemplo a seguir para mis hermanos.

***Mari luz Campos Flores***

### **Agradecimiento**

A todas las personas que participaron e hicieron posible que pudiéramos realizar el presente trabajo de investigación y así alcanzar nuestras metas.

Asimismo, agradecemos a la Municipalidad distrital de huarango, alcalde y colaboradores, por la confianza y las facilidades brindadas en el presente trabajo de investigación.

Los autores.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tablas .....	viii
Índice de Figuras.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	3
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	8
3.2. Población y Muestra .....	9
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	9
3.4. Procedimiento.....	10
3.5. Métodos de Análisis de Datos .....	11
3.6. Aspectos éticos .....	11
IV. RESULTADOS .....	12
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES. ....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	36

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>relación que existe entre el sometimiento a los Actos de Hostigamiento sexual según ley 27942 con el hostigamiento Laboral en la Municipalidad distrital de Huarango</i> .....	13
<b>Tabla 2.</b> <i>relación que existe entre (El rechazo a los actos de acorralamiento erótico según ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango</i> .....	15
<b>Tabla 3.</b> <i>relación que existe entre (La conducta del hostigador según ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango</i> .....	17
<b>Tabla 4.</b> <i>correlación que existe entre (El nivel de intuición de la ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango</i> .....	19
<b>Tabla 5.</b> <i>correlación que existe entre la ley 27942 con el hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de Huarango</i> .....	21

## Índice de Figuras

<b>Tabla 1.</b> <i>sometimiento a los Actos de Hostigamiento sexual según ley 27942 y Hostigamiento Laboral, .....</i>	14
<b>Tabla 2.</b> <i>rechazo a los actos de hostigamiento sexual.....</i>	16
<b>Tabla 3.</b> <i>Conducta del hostigador y Hostigamiento Laboral.....</i>	18
<b>Tabla 4.</b> <i>Nivel de conocimiento de la ley 27942 y Hostigamiento Laboral .....</i>	20
<b>Tabla 5.</b> <i>ley 27942 con el hostigamiento laboral.....</i>	21

## Resumen

A continuación, se presenta una síntesis de la investigación “Ley 27942 y hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de Huarango 2019”

El objetivo de la investigación está dirigido a determinar la relación entre Ley 27942 y hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de Huarango 2019. La investigación es de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población es 35, el muestreo fue probabilístico y la muestra fue de 10 colaboradores en la municipalidad distrital de Huarango 2019. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables Ley 27942 y hostigamiento laboral; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach está dado por la medida de consistencia interna. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 22). Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la Base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS 22 y el Excel 2010.

***Palabras claves:*** Ley 27942, Hostigamiento laboral, hostigamiento

### **Abstract**

Below is a summary of the investigation "Law 27942 and labor harassment in the district municipality of Huarango 2019"

The objective of the investigation is aimed at determining the relationship between Law 27942 and labor harassment in the district municipality of Huarango 2019. The investigation it is of a basic type, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population is 35, the sampling was probabilistic and the sample was 10 collaborators in the district municipality of Huarango 2019. To collect the data, the instruments of the variables Law 27942 and labor harassment will be used; The reliability of Cronbach's Alpha is given by the measure of internal consistency. Data processing was carried out with the SPSS software (version 22).

Since the approach is quantitative, the Database for both variables will be elaborated with the data obtained through the application of the measurement instruments and then processed through descriptive and inferential analysis using the SPSS 22 program and the Excel 2010.

**Keywords:** Law 27942, Labor harassment, harassment



## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como base a la Ley 27942 y hostigamiento laboral a fin de observar una problemática social en el plano laboral dentro de una institución y evaluar estos casos que comúnmente se suscitan. Para realizar este proyecto de investigación, se va utilizar el término Hostigamiento laboral como sinónimo de Mobbing, tal como en la investigación que realizaron los argentinos donde desarrollaron el primer instrumento de medición del hostigamiento laboral. En esta investigación analizamos las siguientes **realidades problemáticas**. (Villar, y Aranda Coria 2011). Cardoso. (2012). A firma en su investigación en profesionales en enfermería en los países de Brasil y España, Se concluyó: La supremacía del hostigamiento psicológico en enfermería se percibe con disposición, donde baria numeroso en base al principio de comprobación realizada con el factor socio-cultural. Así mismo. (Pando, Aranda y Salazar, 2016). Estos autores consideran niveles de intimidación o amenaza psicológica son elevados, donde la intensidad del problema se mostró en los colaboradores peruanos 79.8%, bolivianos 76.8% y Costariquenses 74.8%, de modo que se estipula que en estas naciones mencionados el 70% de colaboradores analizados argumentan que han sufrido estos actos de acoso psicológico.

La OIT. (2013). Realizó una investigación sobre hostigamiento sexual en las labores y masculinidad; el hostigamiento sexual tiene presencia por todo el mundo, dicho brevemente, entre un 40 % y 50 % de las mujeres en Europa han sufrido acoso sexual en el trabajo, en Asia, entre un 30 % a 40 % en el trabajo, en Estados Unidos 83 % en escuelas y trabajos

Campero et al. (2015). En su tesis los autores desarrollaron una investigación piloto en un centro hospitalario del Cusco acerca del Mobbing con profesionales en salud. En la investigación se determinó la frecuencia del acoso recibido recae con mayor intensidad en el técnico, donde se identifica una clara discriminación de jerarquía laboral. Asimismo. (Lima 18 de abril, 2017). según un estudio 3 Predictions for the Workplace Culture of the Future To Work, donde arguemnta y alega que el ambiente de trabajo debe promover la innovacion donde las distribuciones diferenciadas hayan sido remplazadas por un régimen de liderazgo horizontal.

Diario Correo. (28 febrero ,2018). La mitad de trabajadoras del Perú soportan el acoso sexual en sus centros de labores; pero el problema se encuentra “invisibilizado”, debido a que muchas no realizan las denuncias del caso por temor a perder sus empleos, según advirtió el *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.Vanessa. (2016). Realizo un estudio sobre el acoso laboral es un riesgo psicosocial donde sus secuelas son catastróficas, no solo para la víctima, sino también para la empresa o institución, los sectores que se ven más afectados por este fenómeno son aquellos referentes al sector servicios. Así mismo Diario Jaén (*Actualizado jueves, 09 mayo 2019*) Actualmente las empresas no están adecuadamente preparadas para afrontar escenarios de “mobbing” y lo lamentable es que la mayoría de las veces no llegan a darle importancia. Llegando hasta pensar que la persona acosada no está formada para desempeñar su trabajo. Y otras ejercen de parte conciliadora, algo que empeora el problema.Según, P. (2017). En su investigación que realizaron con temática del acoso sexual en estudiantes de sexo femenino de nivel secundario en Cajamarca. Donde se obtiene los resultados que muestran la existencia de acoso sexual durante las actividades diarias que realizan las alumnas, donde modifican desde el nivel insuficiente al nivel firme, siendo el insuficiente que más predomina. En la provincia de san Ignacio, región Cajamarca, en particular en el distrito de Huarango, donde viene funcionando la Municipalidad distrital de Huarango, cuenta con un total de 35 colaboradores. Así mismo es una institución pública de gobierno local , donde opiniones de colaboradores y usuarios , es que la gestión municipal muestra debilidades administrativas y gerenciales que se presentan en un inadecuado manejo de relaciones laborales, como consecuencia hostigamiento laboral que se presenta en distintas modalidades , de forma hostigante o chantajista, reside en el comportamiento o actitud física o verbal frecuente con carácter sexual o psicológico, cometido por uno o más individuos que se benefician de una situación ventajosa de autoridad ya sea jerárquico u otras, en contra de las personas que rechazan estos actos hostiles. Hasta hoy en día no se da mucha importancia a comportamientos hostigantes hacia el nuevo personal que se incorpora a la Municipalidad, todo ello se ve reflejado en la ausencia de demostrar su capacidad y destrezas que gozan para el resultado de objetivos habituales, por tal motivo se considera ineludible en el área de la administración a efectuar .

## II. MARCO TEÓRICO

Para argumentar nuestra investigación consideramos necesario precisar los siguientes **antecedentes** de investigaciones realizadas anteriormente, que ayudarán a desarrollar de manera más clara y eficiente la tesis.

Rifaldo et al. (2017) en este trabajo de investigación se estudia a las “estrategias de disminución de los niveles del Mobbing en los trabajadores” en la universidad cooperativa de Colombia, se concluyó que los elementos, causas, consecuencias y como se relaciona la eficiencia productiva frente al acoso laboral. Así mismo los autores (Carvajal y Dávila, 2013) efectuaron una investigación denominado “Mobbing o acoso laboral”. Donde su objetivo fue demostrar los efectos del estudio y análisis de la temática del mobbing en el país Colombiano. En este trabajo también abordaron al mobbing a partir del punto de vista legal y concluyen el interés de los estados, académicos, empresarios y administradores asuman, desde la naturaleza de sus roles.

(Valadez y Ríos, 2014). en su investigación demuestran, en el estudio exploratorio: conocimiento acerca de actos de hostilidad con carácter sexual hacia mujeres, se llega a un concluir que las damas participantes lograron un nivel mayor de conocimiento, autodefensa, cifras de tensión con mayor gravedad y una cifra de secuelas presenciales y anímicas por hechos de carácter sexual hostigante que los hombres.

(Barreda y Guzmán, 2017). En su estudio “Causas de conflicto Psicosocial y productividad del área de producción de la organización industrial de la ciudad Arequipeña”, mediante el cual el objetivo primordial es “identificar la relación que existe entre la presencia de factores de riesgo psicosocial y productividad de la empresa”. Así mismo Casahuilca. (2015). En su estudio, “Acoso y desempeño laboral en colaboradores del centro hospitalario chilca”, Huancayo. Donde Se concluyó la correlación entre el acoso laboral con el desenvolvimiento en el trabajo con colaboradores del establecimiento hospitalario de Chilca es opuesta y específica, por lo que a más aparición de coso laboral da como resultado una disminución de rendimiento en el trabajo.

Llerena. (2016). El autor en su estudio acerca de la apreciación y cualidades ante el hostigamiento sexual en vía pública en alumnas por la unidad clínica de la carrera profesional de medicina de la USMP. Resultados: 91% de los colaboradores creen haber sufrido actos de acoso por lo menos una vez en el lapso anual anterior. 48% de la totalidad de colaboradores estaban completamente disconformes con experiencias de relatos acerca de ataque sexual. El grupo de 22 años fue el más repetidamente afectado.

De otro lado Castro. (2017). El trabajo de investigación "*dimensiones de riesgo psicosocial según género en tres organizaciones de Cajamarca*" tales resultados permiten concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en 4 de las 6 dimensiones de evaluadas. Así mismo Arango Ruiz. (2014). según su investigación "*restricciones profesionales y dificultades de vigor psico-físicos de los expertos de enfermería*". Asistencia de medicamentos en la clínica local de Cajamarca". Se concluyó que la correlación en las variables se encontró denotación estadística entre las condicionales de trabajo y el aprecio de sí mismo.

Según Apolitano Robles. J.J (2018). Investigación realizada en Cajamarca .El objetivo general del estudio fue comprobar la eminencia del Hostigamiento sexual en jóvenes de sexo femenino de nivel secundaria de Cajamarca. Los resultados manifiestan la aparición de Hostigamiento sexual en las actividades diarias hacia las alumnas, al nivel constante de Chantaje y Acercamiento Corporal.

Según López Vargas. (2016). Investigación realizada en la provincia de Jaén "*estimulación y su atribución en el trabajo profesional de colaboradores administrativos de la universidad nacional de Jaén, Cajamarca 2016*". Donde los resultados evaluaron las dimensiones: concientización en el trabajo, atribución en el ambiente de labores, responsabilidad en las labores, apreciación de ayuda de la identidad, identificación con la empresa, dirección administrativa, relaciones interpersonales, toma de decisiones, comunicación, responsabilidad.

Barboza Rojas. (2017). *Area organizacional y ocupación profesional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén* (2017). Se concluye que, la investigación permitió determinar el lugar importante que ocupa en el ambiente distribuido del ejercicio profesional de los trabajadores, para lo cual debe aplicarse capacitaciones constantes.

Para el desarrollo de este presente trabajo debe tener un **fundamento teórico** para poder continuar con la investigación y para ello necesitamos dos bases teóricas para cada variable de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT). Precisa el acometimiento erótico como una conducta en oficio sexual, de signo brusco y insultante para el individuo que lo sobrelleva. El acometimiento erótico perturba a una cifra significativo de trabajadoras a nivel global y ocurriendo en otros ambientes laborales, siendo las mujeres sobre quienes recae el mayor porcentaje de este tipo de actos.

Así mismo en el Perú, hallamos una definición puntual acerca del Acoso sexual basado por la ley de previsión y penalidad del Acoso sexual, ley 27942, cambiada por la ley 29430, donde lo define como la personalidad física o verbalmente reiterada Acoso sexual en Damas y Caballeros. Estudio experimental de carácter sexual no anhelada o refutada, que deteriora la decencia, así como los derechos primordiales del individuo ofendido, que se da en el contexto de vinculaciones de potestad o subordinación asimismo con prescindencia de jerarquías.

Basados en la percepción, elementos y Expresiones del Acoso Sexual Según el Artículo 4.- De las concepciones se desprende:

4.1 El Acoso sexual distintivo o chantaje sexual reside en la personalidad física o verbalmente insistida de carácter sexual o sexista no deseada o rechazada, cometida por una o más personas que se benefician de una situación de atribución, jerarquía o de otro escenario ventajoso, en contra de otra u otras, las cuales refutan dichas actitudes que perturban su decencia, y sus derechos básicos.

4.2 El Acoso sexual ambiental reside en la personalidad física o verbalmente insistida de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, clase, categoría, puesto, función, nivel remuneratorio o análogo, implantando un clima de amenaza, degradación u hostilidad.

Según el Artículo 5.- De los fundamentos integrantes en la conducta hostil u acoso sexual

Para establecerse el Acoso sexual, mostrara cualquiera de los elementos a continuación:

a) El sometimiento a los Actos de Hostigamiento sexual es la posición a través de la cual el individuo consiente, conserva o cambia su escenario de trabajo, pedagógica, policiaca, militar, establecido ya sea cualquier naturaleza.

b) El rechazo a los actos de Acoso sexual crea formas en tomar fallos que perturban al individuo con respecto a su ambiente de labores, educativo, policiaco, militarista, contractual o de otra posición del acometido.

c) La conducta del hostigador, clara o supuesta, donde perturbe la labor de un individuo, obstaculizando la eficiencia en su labor estableciendo situaciones de amenaza, hostil u agravante.

Los hechos de carácter hostigante son entendidas como “las decisiones tomadas del empresario que forman insostenibilidad en el sustento del trato profesional basadas en actitudes hostiles que exigen al colaborador a dar por culminada la relación de trabajo, donde se evidencia el propósito del empleador de exigir la figura de renuncia o el retiro consciente, a través de la obligación de expuestas decisiones, cultivando así un uso inmoderado del poder de dirección y un exceso en el uso del ius variandi.” (Fernandez Huayta, 2015).

Por lo consiguiente, según las afirmaciones mencionadas por los autores concuerdan que, el mobbing o hostigamiento laboral que un colaborador padece en el interior de una institución por varios motivos, con el propósito que este renuncie a su espacio de labor.

Para ser útil a este estudio, se considera la definición por. (Leyman 1996). Desde la base organizacional, **existe 4 dimensiones** que simbolizan el acoso, al que se agregan prototipos de desarrollo que muestra como indefensa a un individuo o grupo (Leyman, 1996)

a) Acoso psíquico: se da dónde surge el mobbing en el campo profesional, es el primer indicador que se muestra en las personas que son víctimas, donde llega hasta el desconcierto de las mismas. b) Acoso y estigmatización: en esta fase se realiza por el victimario o quien acosa, donde se denota por un acrecimiento más cruel de agravios hacia la víctima, con la finalidad de amedrentar y condicionarle que no recurra a ningún tipo de ayuda o auxilio, puesto que si acude a una ayuda complicara las cosas. c) Intrusión de los jefes: con respecto al aumento de las intimidaciones, el sujeto o el conjunto de individuos acuden a ciertos colaboradores de la organización en busca de soporte o ayuda, para frenar y dar solución a la dificultad, totalmente a personas

con puestos superiores en la compañía que tengan la cabida de intervenir para que se calme el acoso. d) La huida: en esta fase el estado de la persona o víctima se halla estropeado a nivel físico, donde se considerará indiscutible que el individuo permanezca con las labores al interior de la organización por lo que las causas que lo llevaron a dicho estado le son de espanto. Para el éxito de los resultados en el proceso de la investigación es necesario plantearnos **problemas reales a investigar**: ¿Cuál es la relación entre la ley 27942 y el hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de Huarango? Para desarrollar el siguiente problema nos planteamos los siguientes **objetivos, general**: establecer la relación que existe entre la ley 27942 con el hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de Huarango. **Específicos** 1) Identificar la relación que existe entre el sometimiento a los Actos de Hostigamiento sexual según ley 27942 con el Hostigamiento Laboral en la Municipalidad distrital de Huarango. 2) Analizar la relación que existe entre (El rechazo a los actos de hostigamiento sexual según ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango. 3) Estudiar la relación que existe entre (La conducta del hostigador según ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango. 4) determinar la relación que existe entre (El nivel de conocimiento de la ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango.

Finalmente se **justifica el presente estudio, teórica**, porque va a permitir debatir el problema basadas en teorías que a su vez permitan contribuir con el estudio y relación de las variables ley 27942 y hostigamiento laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de huarango; **Practica**, porque los resultados permitirán desarrollar estrategias en función a la relación de variables y a su vez aportar un alcance para otras investigaciones para profesionales en administración y carreras afines ; **metodológica**, por la forma como se realiza esta investigación correlacional permitirá dar referencia como antecedente a otros estudios , que buscan conocer acerca de la temática mencionada. Al final de la investigación podemos negar o afirmar la siguiente **hipótesis**: Existe relación significativa entre la ley 27942 y el hostigamiento laboral en la municipalidad Distrital de Huarango.

### III. METODOLOGÍA

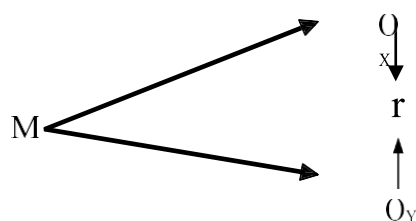
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

De lo expuesto, hemos considerado una investigación transversal evaluando el tiempo del desarrollo, ejecución y el propósito de la misma, se pretende realizar en base a los juicios de una tesis descriptivo-correlacional; con la finalidad de puntualizar como se hace mención a las variables y estas a su vez explicar la relación funcional entre ellas en una misma muestra. (Sánchez y Reyes, 2006).

##### 3.1.1. Diseño de investigación

Habiendo mencionado los lineamientos trazados durante el proceso del estudio, el diseño por el cual está basado la reciente investigación es de carácter no experimental, por su forma en la efectúa la problemática sin manipular la unidad de análisis (Hernández, Fernández y Batista, 2014)



El planteo de la formulación de estudio es: En la formulación:

M: Colaboradores de la MDH Ox: Ley 27942

Oy: Hostigamiento Laboral

R: Relación entre ley 27942 y Hostigamiento Laboral

##### 3.1.2. Variables

Identificación de Variables:

- Variable Independiente Cualitativa 1: Ley 27942
- Variable Dependiente Cualitativa 2: Hostigamiento Laboral



### **3.2. Población y Muestra**

#### **3.2.1. Población**

Para la investigación, va utilizarse toda población posible sin requerir algún procedimiento o forma que permita obtener el tamaño de la muestra, donde se fundamenta según Hernández, y Batista (2014) para realizar una investigación que estudie a la población donde son 35 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huarango, va a permitir extender pruebas halladas, asimismo, beneficiara a la validación de instrumentos y a la obtención de información con más fiabilidad.

#### **3.2.2. Muestra**

Por lo tanto, el presente estudio detalla las características ya mencionadas, donde la muestra estará compuesta por los 35 colaboradores entre hombres y mujeres nombrados y contratados de la municipalidad distrital de Huarango, 2019.

Posición	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Nombrados	10	05	15
Contratados	10	10	20
TOTAL	20	15	35

Fuente: *elaboración propia*

#### **3.2.3. Unidad de Análisis**

Colaboradores de la Municipalidad distrital de Huarango

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.3.1. Técnicas**

En la presente tesis se utilizará la encuesta para llevar a cabo la recolección de datos, encuestas elaboradas y validadas por expertos para determinar la medición de las variables.

### **3.3.2. Instrumentos**

Técnica: se hará uso de la encuesta método de investigación que nos permite llegar a adquirir información de los participantes encuestados basados en el manejo de preguntas.

Instrumento: el cuestionario es un mecanismo de recolección de información basados en preguntas con respecto a las variables de las cuales vamos a medir. Facilitando de esta manera el análisis de la información.

### **3.3.3. Validez y Confiabilidad**

**Confiabilidad:** Se empleó la validez del contexto por juicio de expertos en la temática; donde se asentará en la correlación de las objeciones con los objetivos, dimensiones e indicadores trazados en el actual estudio. **Confiabilidad:** El cuestionario será evaluado mediante el uso del programa spss 22, donde se determinó el alfa de Crombach la cual muestra su confiabilidad. Se efectuó un ensayo piloto con 10 colaboradores, con la finalidad de analizar el procedimiento instrumento de medición al instante en el recojo de antecedentes logrando estabilidad de la investigación. Además, se usó la demostración de confianza del alfa de Crobach donde se calculará la estabilidad interior del estudio.

**Validez:** En la actual investigación se utilizó la validación con el juicio de expertos, mediante 3 profesionales en administración y carreras afines especialistas en la materia y en educación universitaria con el grado académico de magíster, en la etapa de validación dio como resultado, los siguientes calificativos:

### **3.4. Procedimiento**

Después de establecer la validez y confiabilidad del instrumento. Así como haber conseguido la autorización de la empresa para realizar la investigación se procedió a la aplicación de encuestas que es el instrumento para evaluar la variable Ley 27942 y hostigamiento laboral, a continuación, se procesara mediante una base de datos para ambas variables donde se almacenaran los resultados hallados por medio de la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser manipulados en el análisis descriptivo e inferencial mediante el

programa SPSS y el Excel. con estas materias se procedió a desarrollar el trabajo de gabinete consistente en la organización de los instrumentos para el procesamiento respectivo.

### **3.5. Métodos de Análisis de Datos**

En el análisis de datos se especificaron de qué manera han sido analizados todos los datos del estudio, por lo que se realizara tablas de frecuencia y figuras con sus respectivos análisis paramétrico y no paramétrico. Asimismo; se procesará mediante una base de datos para ambas variables donde se almacenarán los resultados hallados por medio de la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser manipulados en el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa SPSS y el Excel.

Asimismo; En la presente tesis se elaborará tablas de frecuencia con la finalidad de disminuir información de ambas variables estudiadas y donde se elaborarán figuras estadísticas con el propósito de obtener un rápido análisis visual, donde ofrezca la mayor información. Por lo tanto, no se empleará las medidas de tendencia central, porque el análisis estadístico es no paramétrico. Esto indica, que la información que se utilizará será mediante el rango o conteos de frecuencia.

### **3.6. Aspectos éticos**

En el presente proyecto de tesis se utilizó una solicitud de aprobación informando a quienes sean actores o participantes en el proyecto de tesis, donde probara con su autorización respectiva para dar uso a la información recogida con fines de investigación, asimismo, se les informara acerca del objetivo de la tesis .Donde se garantiza la privacidad de los datos obtenidos por cada uno de los colaboradores que estén dispuestos a participar de forma voluntaria en el presente proyecto de investigación.

#### IV. RESULTADOS

##### **Evaluar el estado de operación actual de la Correlación de Hostigamiento sexual según ley 27942 con el hostigamiento Laboral**

Respecto al tema de la validez del coeficiente de Correlación de Rangos de Spearman, se tiene en cuenta de acuerdo a Bisquerra (2009) lo siguiente:

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correspondencia muy alta negativa
De -0,71 a -0,90	Correspondencia alta negativa
De -0,41 a -0,70	Correspondencia moderada negativa
De -0,21 a -0,40	Correspondencia baja negativa
De 0 a -0,20	Correspondencia prácticamente nula negativa
De 0 a 0,20	Correspondencia prácticamente nula positiva
De 0,21 a 0,40	Correlación baja positiva
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada positiva
De 0,71 a 0,90	Correlación alta positiva
De 0,91 a 1	Correlación muy alta positiva

Fuente: Bisquerra (2009, p.212)

**En el siguiente capítulo se mostrarán los resultados del estudio de ambas variables de acuerdo a los objetivos planteados, tanto el general como los específicos.**

## Objetivos Específicos

- 4.1. **Objetivo específico 1.** Identificar la correlación que existe entre el sometimiento a los Actos de Hostigamiento sexual según ley 27942 con el hostigamiento Laboral en la Municipalidad distrital de Huarango.

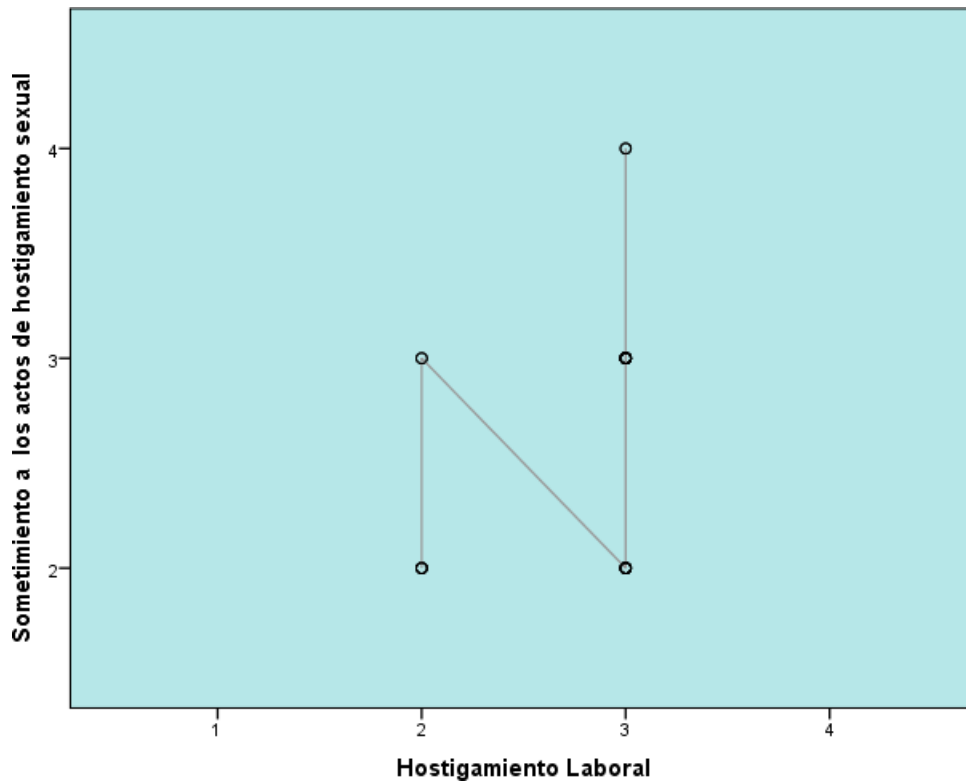
Tabla 1

*relación que existe entre el sometimiento a los Actos de Hostigamiento sexual según ley 27942 con el hostigamiento Laboral en la Municipalidad distrital de Huarango.*

		Sometimi ento a los actos de hostigami ento sexual		Hostigami ento Laboral
Sometimiento a los actos de hostigamiento sexual	Correlación de	1		,280
	Pearson			
	Sig. (bilateral)			,313
	N	35		35
Hostigamiento Laboral	Correlación de	,280		1
	Pearson			
	Sig. (bilateral)	,313		
	N	35		35

Nota: Sig.=Significa estadística; N=Muestra

**Interpretación:** En la tabla 1, se considera la figura de correlación significativa ( $p<.01$ ) lo cual indica una correlación baja positiva entre sometimiento a los Actos de Hostigamiento sexual según ley 27942 y Hostigamiento Laboral, asimismo, el tamaño de correlación según el coeficiente de relación es mediana ( $\rho=.280$ ). Lo cual demuestra, mientras haya presencia de niveles altos en Actos de Hostigamiento sexual, el Hostigamiento Laboral se incrementará, o a la inversa en la muestra trabajada.



En la figura 1, de acuerdo al gráfico de dispersión del objetivo Especifico 1, se aprecia la presencia de una correlación de .280 que, estadística significa que es igual a 0.000 y por lo tanto menor a ( $p < 0.01$ ), hay una relación positiva, aunque poco significativa entre el sometimiento a los Actos de Hostigamiento sexual según ley 27942 y Hostigamiento Laboral, ya que quiere decir que cuando los Actos de Hostigamiento sexual según ley 27942 aumenta ,el hostigamiento laboral se incrementara según la muestra estudiada.

**4.2. Objetivo específico 2.** Analizar la correlación que existe entre (El rechazo a los actos de hostigamiento sexual según ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango.

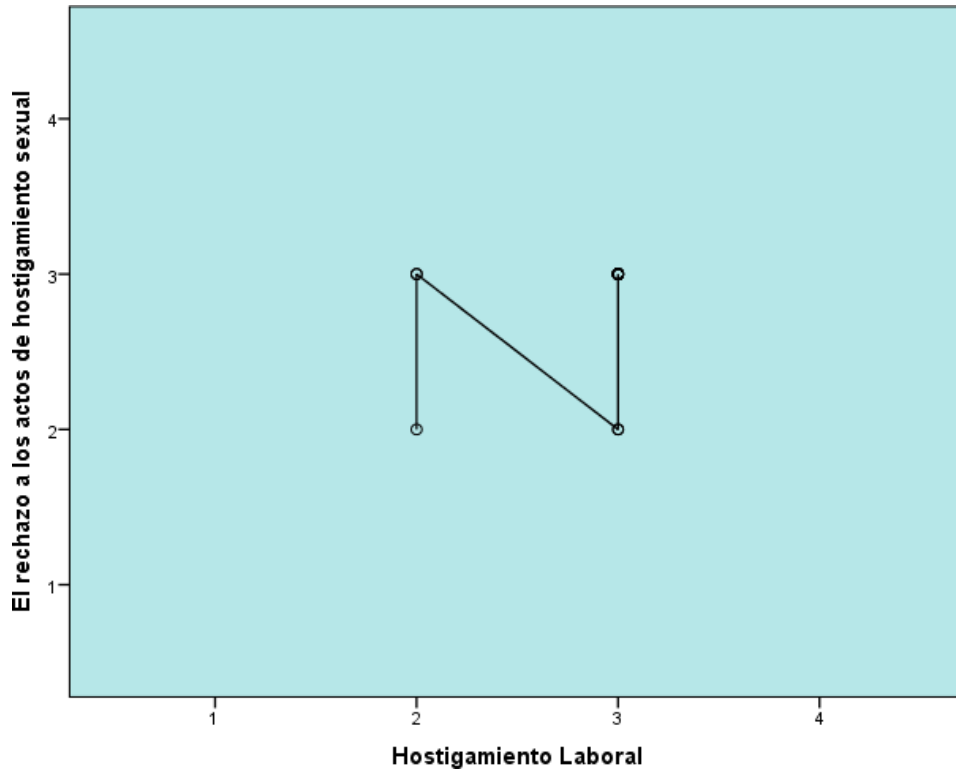
Tabla 2

*relación que existe entre (El rechazo a los actos de acorralamiento erótico según ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango*

		El rechazo a los actos de hostiga miento sexual	Hostiga miento Laboral
El rechazo a los actos de hostigamiento sexual	Correlación de Pearson	1	,167
	Sig. (bilateral)		,553
	N	35	15
Hostigamiento Laboral	Correlación de Pearson	,167	1
	Sig. (bilateral)	,553	
	N	35	35

Nota: Sig.=Significa estadística; N=Muestra

En la tabla 2, se estima la presencia de correlación significativa ( $p < .01$ ) lo cual indica una correlación baja positiva entre la repercusión a los sucesos de hostigamiento sexual y Hostigamiento Laboral, asimismo, el tamaño de correlación según el coeficiente de relación es mediana ( $\rho = .167$ ). Lo cual indica, mientras haya apariencia de niveles altos en rechazo a los actos de hostigamiento sexual, el Hostigamiento Laboral disminuirá, o a la inversa en la muestra estudiada.



En la figura 2, de acuerdo al gráfico de dispersión del objetivo Especifico **2**, se aprecia la presencia de una correlación de .167 que, estadísticamente significa que es igual a 0.000 y por lo tanto menor a ( $p < 0.01$ ), hay una relación positiva, aunque poco significativa, lo cual indica cuando el rechazo a los sucesos de acoso erótico acrecienta el Hostigamiento Laboral disminuirá, según la muestra estudiada.



**4.3. Objetivo específico 3.** Estudiar la correlación que existe entre (La conducta del hostigador según ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango.

Tabla 3

*relación que existe entre (La conducta del hostigador según ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango*

Correlaciones				Conducta del Hostigador	Hostigamiento Laboral
Conducta del hostigador	Correlación De Pearson			1	,167
					,553
				35	15
Hostigamiento Laboral	Correlación De Pearson			,167	1
				,553	
				35	35

Nota: Sig.=Significa estadística; N=Muestra

En la tabla 3, se estima la apariencia de correlación significativa ( $p < .01$ ), lo cual indica una correlación baja positiva entre Conducta del hostigador y Hostigamiento Laboral, asimismo, el tamaño de correlación según el coeficiente de correlación es mediana ( $\rho = .167$ ). Lo cual indica, mientras haya apariencia de niveles altos en la actitud del hostigador, el Hostigamiento Laboral aumentará, o a la inversa en la muestra estudiada.



En la figura 3, de acuerdo al gráfico de dispersión del objetivo Especifico **3**, se aprecia la presencia de una correlación de .167 que, estadísticamente significa que es igual a 0.000 y por lo tanto menor a ( $p < 0.01$ ), hay una relación baja positiva, aunque poco significativa, entre Conducta del hostigador y Hostigamiento Laboral lo cual indica cuando la Conducta del hostigador aumenta el Hostigamiento Laboral se incrementara, según la muestra estudiada.

4.4. **Objetivo específico 4.** determinar la correlación que existe entre (El nivel de intuición de la ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango.

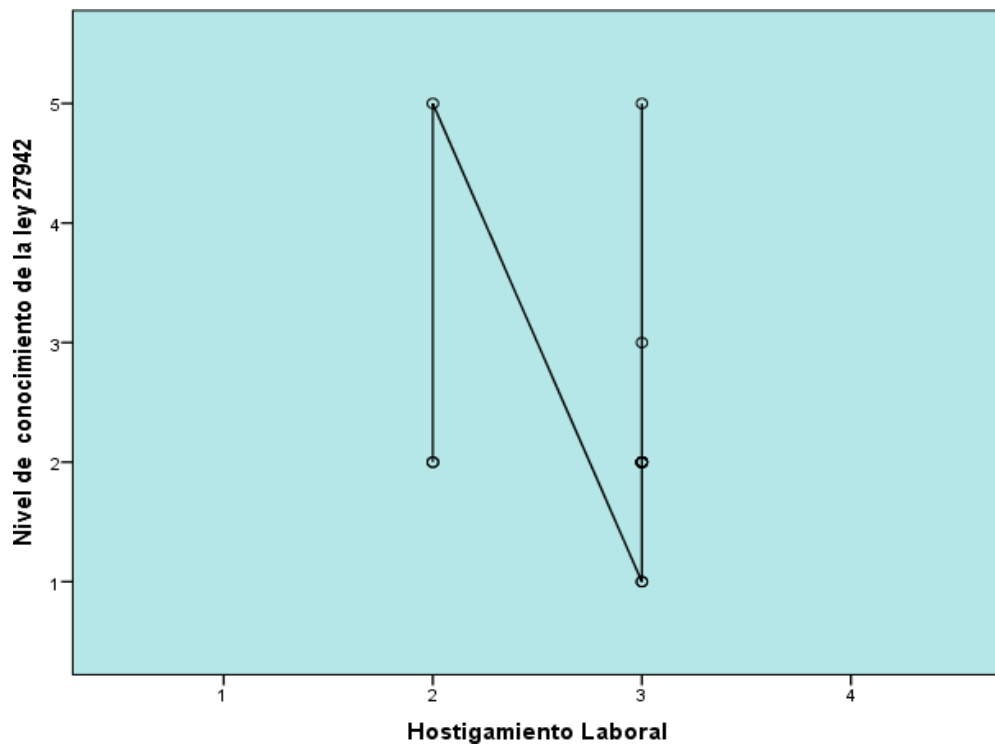
Tabla 4

*correlación que existe entre (El nivel de intuición de la ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango.*

Correlaciones				
			Nivel de conocimi ento de la ley 27942	Hostigami ento Laboral
Nivel de conocimiento de la ley 27942	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N		1	-,294
				,288
			35	15
Hostigamiento Laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N		-,294	1
			,288	
			35	35

Nota: Sig.=Significa estadística; N=Muestra

En la tabla 4, se considera la apariencia de correlación negativa y significativa ( $p < .01$ ), lo cual indica una correlación baja negativa entre Nivel de conocimiento de la ley 27942 y Hostigamiento Laboral, asimismo, el tamaño de correlación según el coeficiente de correlación es mediana ( $\rho = -.294$ ). Lo cual indica, mientras haya apariencia de niveles bajos en el Nivel de conocimiento de la ley 27942, el Hostigamiento Laboral se aumentará, o a la inversa en la muestra experimentada.

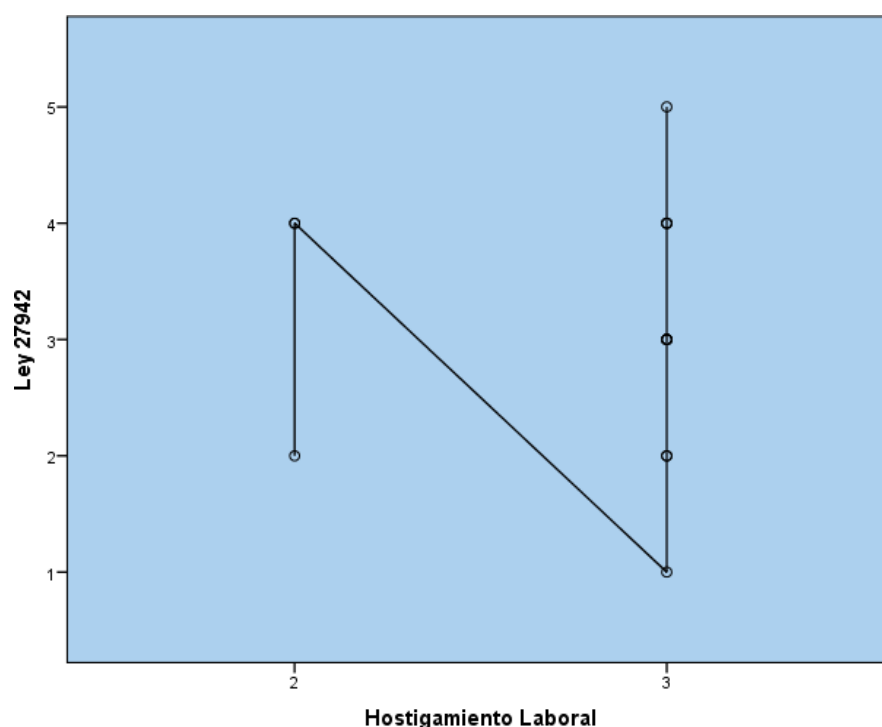


En la figura 4, de acuerdo al gráfico de dispersión del objetivo Especifico **4**, se aprecia la presencia de una correlación de  $-0.294$  que, estadísticamente significa que es igual a  $0.000$  y por lo tanto menor a  $(p < 0.01)$ , existe una correlación baja negativa entre Nivel de conocimiento de la ley 27942 y Hostigamiento Laboral lo cual indica cuando el Nivel de conocimiento de la ley 27942 disminuye el Hostigamiento Laboral se incrementara, según la muestra estudiada.

4.5. **Objetivo General.** establecer la correlación que existe entre la ley 27942 con el hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de Huarango.

Correlaciones		Ley 27942	Hostigamiento Laboral
Ley 27942	Correlación de Pearson	1	-,441
	Sig. (bilateral)		,100
	N	15	15
Hostigamiento Laboral	Correlación de Pearson	-,441	1
	Sig. (bilateral)	,100	
	N	35	15

En la tabla 5, se aprecia la presencia de correlación negativa y significativa ( $p < .01$ ), lo cual indica una correlación baja negativa entre la ley 27942 con el hostigamiento profesional, asimismo, el tamaño de correlación según el coeficiente de correlación es mediana ( $\rho = -.441$ ). Donde nos muestra, mientras haya apariencia de niveles bajos en la ley 27942, el Hostigamiento Laboral se incrementará, o a la inversa en la muestra estudiada.



En la figura 5, de acuerdo al gráfico de dispersión del objetivo general de ambas variables, se aprecia la presencia de una correlación de -0,441 que, estadística significa que es igual a 0.000 y por lo tanto menor a ( $p < 0.01$ ), donde es negativa entre la ley 27942 con el hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de Huarango, ya que quiere decir que cuando la ley 27942 aumenta el hostigamiento disminuye según la muestra estudiada.

### **Validación de Hipótesis**

Asimismo, se comprobará el proyecto según el ensayo de Correlación de Chi cuadrado que revela el estado correlación entre las variables, tanto los resultados de correlación sean más exactos a 1 y su significación sea menor a 0.05, será más fuerte la correlación.

### **Prueba hipótesis general**

Sampieri, en su compendio Metodologías de la indagación, asegura que: [...] cabe recalcar que en una sola exploración es necesario llevar a cabo el estudio paramétrico para las hipótesis y variables, y análisis no paramétricos para otras. Asimismo, como vimos, los estudios a ejecutar acatan del diseño, tipo de hipótesis y el nivel de comprobación de las variables que las consienten (pp.304, 2014)

El chi cuadrado es una prueba estadística para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas (Sampieri, pp.318, 2014)

$H_0$  = Existe relación significativa entre la ley 27942 y el hostigamiento laboral en la municipalidad Distrital de Huarango.

El procedimiento estadístico para demostrar las hipótesis es Chi cuadrado ( $\chi^2$ ) porque es una prueba que accedió a calcular aspectos cualitativos en las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, evaluando las variables de la hipótesis del proyecto.

El valor de Chi cuadrado se desarrolla a través de la formula siguiente: Donde:

$X^2$  = Chi cuadrado

$O_i$  = Frecuencia observada (respuesta alcanzadas de la herramienta)

$E_i$  = Frecuencia deseada (resultados que se anhelaban)

El juicio para la demostración de la hipótesis se define así:

Si el  $X^2_c$  es mayor que el  $X^2_t$  se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que  $X^2_t$  fuese mayor que  $X^2_c$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula ( $H_0$ ), Hipótesis alterna ( $H_a$ )

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente específica y la variable dependiente específica tenemos que:

De Chi cuadrado de Pearson:  $0.000 < 0.05$

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,333 <sup>a</sup>	4	,504
Razón de verosimilitud	4,463	4	,347
Asociación lineal por Lineal	,158	1	,691
N de casos válidos	15		

a. 10 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

### **Contrastación**

Según los resultados hallados, en la tabla 19 se aprecia que p-valor =

0.000 que muestra un valor significativo donde  $p < 0.05$ . donde, la hipótesis principal de la investigación “La ley 27942 se correlaciona con el hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de hugarango” estos datos demuestran que se acepta la hipótesis nula ( $p=0,054$  mayor a 0.05).

Ho: La ley 27942 no influye en la disminución del hostigamiento laboral en el distrito de Huarango.



## V. DISCUSIÓN

En el actual estudio de Hostigamiento laboral ocasionado en el interior de áreas de trabajo, se pronuncian con injurias y acoso de jefes a empleados o al contrario, esto ha traído preeminencia, donde resulta de la forma como los trabajadores perciban la correlación del clima laboral. Frente a la necesidad de estar al tanto sobre la base de datos objetivos la relación entre la ley 27942 y Hostigamiento laboral que puede sufrir un trabajador, en la actual investigación tuvo como propósito correlacionar ambas variables en la municipalidad distrital de Huarango.

En el primer objetivo específico se identifica la correspondencia que coexiste entre el sometimiento a los Actos de Hostigamiento sexual según ley 27942 con el hostigamiento Laboral en la Municipalidad distrital de Huarango en la muestra de estudio, de ello, en la tabla 15, se estima la figura de correlación demostrativa ( $p < .01$ ) lo cual indica una correlación baja positiva entre sometimiento a los Actos de Hostigamiento sexual según ley 27942 y Hostigamiento Laboral, asimismo, el tamaño de correlación según el coeficiente de correlación es mediana ( $\rho = .280$ ). Donde nos indica, mientras haya presencia de niveles altos en Actos de Hostigamiento sexual, el Hostigamiento Laboral se incrementará, o a la inversa en la muestra estudiada. el prototipo de investigación, se corrobora con lo expuesto por su parte Llerena. (2016). El autor en su estudio acerca de la apreciación y cualidades ante el hostigamiento sexual en vía pública en alumnas por la unidad clínica de la carrera profesional de medicina de la USMP. Resultados: 91% de las colaboradoras creen haber sufrido actos de acoso por lo menos una vez en el lapso anual anterior. 48% de la totalidad de colaboradores estaban completamente disconformes con experiencias de relatos acerca de ataque sexual ya que personas acosadas no actúan con defensa y callan el acto.

No obstante, la investigación llevada a cabo por (Carvajal y Dávila, 2013) efectuaron una investigación denominado "Mobbing o acoso laboral". Donde su objetivo fue demostrar el resultado de las revisiones y análisis de la temática del mobbing en el país colombiano. En este trabajo también abordaron al mobbing a partir del punto de vista legal y concluyen el interés de los estados, académicos, empresarios y administradores asuman, desde la naturaleza de sus roles.

En el segundo objetivo se llevó a Analizar la correlación que existe entre (El rechazo a los actos de hostigamiento sexual según ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango. En la tabla 16, se estima la apariencia de correlación significativa ( $p < .01$ ) lo cual indica una correlación baja positiva entre el rechazo a los actos de hostigamiento sexual y Hostigamiento Laboral, asimismo, el tamaño de la correlación según el coeficiente de correlación es calculada ( $\rho = .167$ ). Lo cual indica, mientras haya apariencia de niveles altos en rechazo a los actos de hostigamiento sexual, el Hostigamiento Laboral disminuirá, o a la inversa en el prototipo estudiado. Dichos resultados se confirman con el estudio de Rifaldo et al. (2017) en este trabajo de investigación se estudia a las “estrategias de disminución de los niveles del Mobbing en los trabajadores” en la universidad cooperativa de Colombia, se concluyó que los elementos, causas, consecuencias y como se relaciona la eficiencia productiva frente al acoso laboral disminuirá si se toma en cuenta alternativas de solución contra el mobbing de esta manera rechazar rotundamente actos de carácter hostil. No obstante, se contrastan con lo apreciado. Así mismo (Valadez y Ríos, 2014). en su investigación demuestran, en el estudio exploratorio: conocimiento acerca de actos de hostilidad con carácter sexual hacia mujeres, se llega a un concluir que las damas participantes lograron un nivel mayor de conocimiento, autodefensa, cifras de tensión con mayor gravedad y una cifra de secuelas presenciales y anímicas por hechos de carácter sexual hostigante que los hombres

En el tercer objetivo específico donde se Estudió la correlación que existe entre (La conducta del hostigador según ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango. En la tabla 17, se estima la apariencia de correlación significativa ( $p < .01$ ), lo cual indica una correlación baja positiva entre Conducta del hostigador y Hostigamiento Laboral, asimismo, la tamaño de correlación según el coeficiente de correlación es mediana ( $\rho = .167$ ). Lo cual indica, mientras haya apariencia de niveles altos en la Conducta del hostigador, el Hostigamiento Laboral se incrementará, o a la inversa en la muestra estudiada.

Tales efectos se avalan en lo propuesto por otro lado Castro. (2017). El trabajo de investigación “dimensiones de riesgo psicosocial según género en tres organizaciones de Cajamarca” tales resultados permiten concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en 4 de las 6 dimensiones de evaluadas. Además, los niveles eminentes de acoso laboral forjan un clima de trabajo muy tenso, donde el trabajador se ve en la necesidad de retirarse del grupo con quienes se concierne diariamente. asimismo, Casahuilca. (2015). En su estudio, “Acoso y desempeño laboral en colaboradores del centro hospitalario chilca”, Huancayo. Donde Se concluyó la correlación entre el acoso laboral con el desenvolvimiento en el trabajo con colaboradores del establecimiento hospitalario de Chilca es opuesta y específica, por lo que a más aparición de coso laboral da como resultado una disminución de rendimiento en el trabajo

En el cuarto objetivo específico se determinó la correlación que existe entre (El nivel de conocimiento de la ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango. En la muestra de estudio lo cual indica cuando el Nivel de conocimiento de la ley 27942 disminuye el Hostigamiento Laboral se incrementará, según la muestra estudiada.

El resultado hallado se da valides con lo encontrado, Según López Vargas. (2016). Investigación realizada en la provincia de Jaén “acoso psicológico y su facultad en el trabajo profesional de colaboradores administrativos de la universidad nacional de Jaén, Cajamarca 2016”. Donde los resultados evaluaron las dimensiones: concientización en el trabajo, atribución en el ambiente de labres, responsabilidad en las labores, apreciación de ayuda de la identidad, identificación con la empresa, dirección administrativa, relaciones interpersonales, toma de decisiones, comunicación,

responsabilidad. Quien, al corresponder el conocimiento de acoso psíquico en el trabajo y su impacto en el clima laboral, encontró asociación débil conocimiento de acoso psicológico laboral con el área de trabajo, sin embargo, no encontró significancia estadística en dichas sociedades. Donde concluyo, a medida que los trabajadores observen niveles bajos del uso de destrezas relacionadas al aislamiento perpetuo por medio de degradaciones en su correlación con los demás colaboradores, las percepciones de actividades concernientes al contexto de trabajo son altas. Por lo que, cabe señalar que las deducciones de lo encontrado muestran restricciones ya que se muestra ausencia de significancia estadística. Sin embargo, la ausencia de significancia estadística en la agrupación de las variables antes mencionadas guarda correlación con el tamaño de la muestra que fue pequeño.

**Objetivo General** establecer la relación que existe entre la ley 27942 con el hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de Huarango.

Lo cual muestra, mientras haya presencia de niveles bajos en la ley 27942 , el Hostigamiento Laboral se incrementará, o a la inversa en la muestra estudiada.

por su parte Barbosa, Rojas. (2016) Encontró que los individuos agredidos con más intensidad son los trabajadores nuevos en el trabajo y no comunican por miedo a perder su responsabilidad. Estos resultados tienen aproximación a la altura de porcentajes y particularidades en poblaciones estimadas, debido a que en la muestra analizada la mayor parte de colaboradores son personal estable con bastante tiempo, donde hay pocos colaboradores nuevos. Donde llegamos a la conclusión, a modo que se estudie la variable Mobbing en poblaciones donde encontremos pocos trabajadores nuevos, la tendencia será encontrar bajos niveles de Mobbing

## VI. CONCLUSIONES

En el objetivo específico 1 de la muestra estudiada se estima la representación de correlación significativa ( $p < .01$ ) lo cual indica una correlación baja positiva entre sometimiento a los Actos de Hostigamiento sexual según ley 27942 y Hostigamiento Laboral, asimismo, el tamaño de correlación según el factor de correlación es mediana ( $\rho = .280$ ), lo cual indica que cuando los Actos de Hostigamiento sexual según ley 27942 aumenta, el hostigamiento laboral se incrementara según la muestra estudiada.

En el objetivo específico 2, de la muestra estudiada se estima la apariencia de correlación significativa ( $p < .01$ ) lo cual indica una correlación baja positiva entre el rechazo a los actos de hostigamiento sexual y Hostigamiento Laboral, asimismo, el tamaño de correlación según el coeficiente de correlación es mediana ( $\rho = .167$ ). lo cual indica cuando el rechazo a los actos de hostigamiento sexual aumenta el Hostigamiento Laboral disminuirá, según la muestra estudiada.

En el objetivo específico 3, se estima la apariencia de correlación significativa ( $p < .01$ ), lo cual indica una correlación baja positiva entre Conducta del hostigador y Hostigamiento Laboral, asimismo, la tamaño de correlación según el coeficiente de correlación es mediana ( $\rho = .167$ ). Lo cual indica, mientras haya apariencia de niveles altos en la Conducta del hostigador, el Hostigamiento Laboral se incrementará, o a la inversa en el prototipo estudiada.

En el objetivo específico 4, se aprecia la presencia de una correlación de  $-.294$  que, estadísticamente significa que es igual a  $0.000$  y por lo tanto menor a ( $p < 0.01$ ), existe una correlación baja negativa entre Nivel de conocimiento de la ley 27942 y Hostigamiento Laboral lo cual indica cuando el Nivel de conocimiento de la ley 27942 disminuye el Hostigamiento Laboral se incrementara, según la muestra estudiada.

En el objetivo general la correlación que coexiste entre la variable ley 27942 con la variable hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de Huarango, se estima la apariencia de correlación negativa y significativa ( $p < .01$ ), lo cual indica una correlación baja negativa entre la variable ley 27942 con la variable hostigamiento laboral, asimismo, el tamaño de

correlación según el factor de correlación es mediana ( $\rho = -.441$ ). Lo cual indica, mientras haya presencia de niveles bajos en la variable ley 27942, el Hostigamiento Laboral se incrementará, o a la inversa en la muestra analizada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se propone que en la cantidad de personas donde se realizó el análisis, se debe plantear y tender un esquema de crear mejores contextos profesionales donde los trabajadores puedan manifestarse con claridad, con el objetivo de disminuir los niveles de hostigamiento laboral en los trabajadores, donde un considerable porcentaje observa que hay apariencia de hostigamiento en su medio laboral y no lo manifiesta por temor a perder su empleo.

Al área de bienestar social de la municipalidad se propone optimizar las habilidades impidiendo que el trato sea a través de farsas, medidas que presenten obstáculos y ocultando los resultados.

Al área de recursos humanos de la municipalidad se encarga promover en los Colaboradores que se realicen evitando las ofensas hacia sus colaboradores respecto a sus habilidades.

se encomienda fortalecer el libre dialogo entre los trabajadores de esta forma contribuir con dicha comunicación no se desfigure.

se propone evitar que entre trabajadores se afrenten por acciones amenazantes y ofensas clandestinas, con la intención de impedir el abandono del trabajo en los puestos laborales.

se recomienda adicionar en su política de trabajo el trato con respeto, de esta forma reducir tipos de actitudes como burlas, indirectas sexuales o ataques personales entre los trabajadores.

A posteriores proyectos de investigación se recomienda fortalecer un estudio semejante sobre hostigamiento laboral en dos entidades del mismo rubro donde adicione variables sociodemográficas como tipo de trabajo, sexo y jerarquía con el propósito de conocer donde se produce con mayor insistencia la variable.

## REFERENCIAS

- Arango Ruiz (2014) en su investigación "condicionantes laborales y problemas de salud psico-físicos de los profesionales de enfermería".
- Apolitano Robles. J.J (2018). Determinar el nivel de acoso sexual en adolescentes mujeres de educación secundaria de Cajamarca.
- Barboza Rojas (2017) Clima organizacional y desempeño profesional de los trabajadores de la municipalidad de Jaén.
- Campero, Moncada, Robles, Marroquin y Atamari (2015) Mobbing in healthcare personnel, a pilot study in a Cusco hospital, Peru, 2015.
- Castro (2017) El trabajo de investigación "dimensiones de riesgo psicosocial según género en tres organizaciones de Cajamarca"
- Diario Jaén (Actualizado jueves, 09 mayo 2019) Acoso laboral recuperado de: <http://www.diariojaen.es/opinion/articulistasyacoso-laboral-DG5495317>
- Diario El Peruano (2015) Mobbing in healthcare personnel, a pilot study in a Cusco hospital, Peru, 2015.
- Diario Correo: 28 febrero (2018) Recuperado: <https://diariocorreo.pe/edicion/lima/la-mitad-de-los-trabajadores-del-pais-sufre-por-acoso-sexual-805460/>
- Espinoza Silva, Loli; Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Serie: Derechos y Ciudadanía de las Mujeres/legislación, Lima – Perú, 2008.
- Einarsen, S. & Raknes, B. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence and victims, 12 (3) (pp. 247-263).
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. International Journal of Manpower, 20 (1/2) (pp.16-27).
- Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at work: A review Scandinavian Approach. Aggression and violent Behavior, 5(4) (pp. 379-401).

EUROFOUND (2015). Acoso laboral es una realidad, y así lo demuestra el informe Emitido. 23 Noviembre 2016, Europa.

Fernandez Huayta, C. (2015). Los Actos de Hostilidad. Actualidad Empresarial, 32-

35. Casahuillca, R. 2016 Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Chilca- 2015, Universidad Nacional del Centro del Perú- Huancayo.

Fornés, J., Martínez, M. y García, G. (2008). Análisis factorial del cuestionario de hostigamiento psicológico en el trabajo en profesionales de enfermería. Recuperado de [http://www.aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf/ijchp-277.pdf](http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-277.pdf)

Gestión (08 de mayo, 2017). Bullying laboral: ¿Cómo detectar y evitar el acoso en la empresa? Grupo el Comercio. Recuperado de: [http://elcomercio.pe/zona-ejecutiva/negocios/rentabilidad-empresa-depende-su-clima-laboral-noticia-1984648?ref=flujo\\_tags\\_260543&ft=nota\\_1&e=titulo](http://elcomercio.pe/zona-ejecutiva/negocios/rentabilidad-empresa-depende-su-clima-laboral-noticia-1984648?ref=flujo_tags_260543&ft=nota_1&e=titulo)

Gil-Olarte, P., Palomera, R. & Brackett, M.A. (2006). Relating emotional intelligence to social competence, and academic achievement among high school students. *Psicothema*, 18, 118-123.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) Metodología de la Investigación (6 ed., págs... 88-101). México: McGraw-Hill.

Hauge, L., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*, 21 (3) (pp. 220-242).

Hirigoyen, M. (1999). El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona, España: Paidós Iberica Ediciones SA.

Hirigoyen, M. (2001). El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona, España: Paidós Iberica Ediciones SA.

Hoel, H. & Cooper, C. (2000). Destructive conflict and bullying at work. Unpublished report. Manchester, United Kingdom: University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST).



- Jiménez Barahona, Z. F. (2014). El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas. Quito: Universidad Central del Ecuador
- Leymann, H. (1996a). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology* 5(2), (pp. 165-184).
- Leymann, H. (1996b). Mobbing. La persécution au travail. Francia: Seuil.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5 (2) (pp. 119-126).
- LEY N° 27942 .ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual
- López Vargas (2016) Investigación realizada en la provincia de Jaén “motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad nacional de Jaén, Cajamarca
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Llovera, S. (2014). Acoso Laboral: Un análisis normativo y jurisprudencial. Cataluña: PROTHIUS.
- Llerena (2016) Percepción y Actitudes Frente al Acoso Sexual Callejero en estudiantes mujeres del bloque clínico de la Facultad de Medicina de la Universidad San Martín de Porres.
- Miguel Barrado, Vanessa; Prieto Ballester, Jorge Manuel (2016). “El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español”. *Perspectivas*, Año 19 – N° 38 – noviembre 2016. pp. 25-44. Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, Unidad Académica Regional Cochabamba.
- Miguel, B., & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la Productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, (38), 25-44.
- Montoya, V. (04 febrero 2016). ¿Qué dice la ley sobre el acoso laboral? [Sitio web]. Obtenido de <http://www.udea.edu.co/wps/portal>.

- Mikkelsen, E. & Einarsen, E. (2001). Bullying in Danish worklife: Prevalence and health correlates. *European journal of work and organizational psychology*, 10 (4) (pp. 393-413).
- Mikkelsen, E. & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43 (5) (pp. 397-405).
- Mestre, J., Guil, R., Lopes, P., Salovey, P. & Gil-Olarte, P. (2006). Emotional intelligence and social and academic adaptation to school. *Psicothema*.
- Mayer, J. D., Roberts, R. D. & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional Intelligence. *Annual review of Psychology*, 59, 507-536.
- OMS (Organización Mundial de la Salud) (2000). Clasificación Internacional de las Enfermedades. Trastornos Mentales y del Comportamiento (CIE-10). Madrid:Editorial Panamericana.
- Organización Mundial de la Salud (Ed). (2004). Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Recuperado de: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf?ua](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf?ua)
- OIT (2013). El hostigamiento o el acoso sexual. América Central: Organización Internacional de Trabajo.
- Perez Guardo, R. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuaderno de relaciones laborales*, 195.
- Pando (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. Xalapa, México. Enseñanza e Investigación en Psicología.
- Portal García (2017) acoso sexual en estudiantes mujeres de educación secundaria de Cajamarca.
- Petrides, K., Frederickson, N. & Furham, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and individual Differences* 36(2), 277-293.

- Randstad. (2003). Informe Randstad. Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. El acoso laboral. Madrid, España: Instituto de Estudios Laborales (IEL), ESADE-Randstad.
- Rifaldo Ceballos, C. M. 2018. Trabajo en estrategias de reducción de los niveles del Mobbing en los trabajadores. Universidad Cooperativa de Colombia facultad de Psicología, barranca bermeja.
- Sánchez & Reyes (2006). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.
- Sacristán Rodríguez, J.M 2017. “variables psicosociales del acoso laboral en dirección de centros residenciales”. Tesis Doctoral. Universidad de Salamanca.
- Verona M. C. (2016). El mobbing no puede ser un crimen perfecto. República dominicana. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Valadez A. y Rios L. (2014). Percepciones de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. Vol 17 N° 2. 624-645. Recuperado: <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vo>
- Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. Scandinavian journal of work, environment & health 27 (1) (pp. 63-69).
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group relate and personal causes of mobbing/bullying at work. International Journal of Manpower, 20 (1/2) (pp.
- Zeidner, M., Roberts, R. & Matthews, G. (2008). The Science of Emotional Intelligence: current consensus and controversies. European Psychologist, 13 (1), 64-78
- Fernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México.
- Fisher, L., y Navarro, V. (1994). *Introducción a la investigación de mercado*. Mexico: McGraw Hill Interamericana S.A.
- Freund, J., y Simon, G. (1992). *Estadística elemental* (8 ed.). México, México: Pearson.

## Anexos

### Anexo N° 01 Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
<b>Ley 27942</b>	Lo estipula como el comportamiento físico o verbalmente insistido Hostigamiento sexual en mujeres y varones (modificada por la ley 29430, 2019)	La Ley 27942 será medida a través del cuestionario con alternativas de respuesta tipo escala Likert.	Sometimiento a los actos de hostigamiento sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- obligar a la persona</li> <li>- ridiculizar en publico</li> <li>- insinuaciones con carácter acosador</li> </ul>	Encuesta
			El rechazo a los actos de hostigamiento sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rechazo a conductas acosadoras</li> <li>- En cualquier situación laboral</li> </ul>	
			La conducta del hostigador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amenazas</li> <li>- Despido del trabajo</li> <li>- Manipulación</li> </ul>	
			Nivel de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de difusión de la ley</li> <li>- Educación</li> <li>-Ignorancia de norma</li> </ul>	

---

			Acoso Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amenazas verbales</li> <li>- Burlas</li> <li>- Sufre insinuaciones sexuales</li> <li>- Humillación</li> </ul>	
Hostigamiento Laboral	Hostigamiento laboral que un trabajador sufre en el interior de la organizacion por muchas acciones, con la intensidad que en algún momento renuncie a su área de labores .(Leyman 1996)	El Acoso Laboral se medirá por medio del cuestionario con alternativas de respuesta tipo escala -Likert.	Acoso y estigmatización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aislamiento</li> <li>- Rumores falsos</li> <li>- Intimidación</li> <li>- Obligan</li> </ul>	
			Intervención de los superiores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soporte</li> <li>- Integración de equipo</li> <li>- Interacción con altos cargos</li> <li>- Solución de conflictos</li> </ul>	Encuesta
			Huida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deterioro físico</li> <li>- pánico</li> <li>- consternación</li> <li>- Renuncias</li> </ul>	

---

**Fuente:** *elaboración Propia*

## N°02. Instrumentos

### INSTRUMENTO DE MEDICION DE LA LEY 27942

Estimado señor(a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos,

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Marque con X en el casillero que crea conveniente. Considera los siguientes valores:

1	2	3	4	5
totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo

	ITEM				
N°		1	2	3	4
	<b>Dimensión 1: Sometimiento a los actos de hostigamiento sexual</b>				
	<b>Indicador: obligar a la persona</b>				
1	Obligar a que realice algo por la fuerza o autoridad hacia su persona				
2	realiza actos no deseados contra su voluntad e integridad				
3	chantajes y sometimientos a favores sexuales				
	<b>Indicador: ridiculizar en publico</b>				
4	Percibe burlas de discriminación hacia su persona				
5	Tiene críticas destructivas frente a los demás				
6	Llamadas de atención en públicos con efectos negativos hacia su persona				
	<b>Indicador: insinuaciones con carácter acosador</b>				
7	Comentarios pícaros y revoltosos respecto a actos sexuales hacia su persona				
8	Propuestas obscenas para fines sexuales hacia usted				
9	Uso de trato acosador como insinuación sexual sobre su persona				
	<b>Dimensión 2: El rechazo a los actos de hostigamiento sexual</b>				
	<b>Indicador: Rechazo a conductas acosadoras En cualquier situación laboral</b>				
10	Rechazo a tocamientos indebidos o insinuaciones con carácter sexual				
11	Rechazo a pretensiones y propuesta o frase indecente en su centro de labor derivado de un acoso sexual				
12	Rechaza al Acoso y chantaje con fines sexuales en su centro de labores				
	<b>Dimensión 3: La conducta del hostigador</b>				
	<b>Indicador: Amenazas</b>				
13	Existe amenaza a realizar algo por la fuerza o autoridad hacia su persona				
14	Se siente amenazado con actos no deseados contra su voluntad e integridad				
15	Realizan chantajes y sometimientos a favores sexuales bajo amenazas				
	<b>Indicador: Despido del trabajo</b>				
16	Ha sufrido despido por la forma de realizar su trabajo				
17	Fue víctima de despido por la falta de comunicación con el grupo				
18	Fue despedido del trabajo por problemas personales				

	<b>Indicador: Manipulación</b>				
19	Es manipulado hacia una actividad sexual para favores o beneficios				
20	Es Obligado a realizar actividades a través del chantaje				
21	Es sometido a obedecer órdenes de cualquier tipo por miedo a perder su trabajo				
	<b>Dimensión 4: Nivel de conocimiento de la ley 27942</b>				
	<b>Indicador: Falta de difusión de la ley</b>				
23	Tiene noción de la ley <b>27942</b> de prevención y sanción del hostigamiento sexual?				
24	Considera Usted que los Servidores Públicos incumplen la ley <b>27942</b> de prevención y sanción del hostigamiento sexual?				
25	Cree que en la institución donde labora hay mucho que corregir el comportamiento inapropiado de los colaboradores Públicos?				

**Muchas gracias**

### Anexos N°03. Instrumentos

#### INSTRUMENTO DE MEDICION DE HOSTIGAMIENTO LABORAL

Estimado señor(a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos,

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Marque con X en el casillero que crea conveniente. Considera los siguientes valores:

1	2	3	4	5
totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo

	ITEM					
N°	<b>Factor 1: Acoso Psicológico</b>	1	2	3	4	5
	<b>Amenazas verbales</b>					
1	Desairar públicamente sobre usted					
2	Miradas de desprecio hacia su persona					
3	Gritos y/o amonestaciones verbales hacia su persona					
	<b>Burlas</b>					
4	Imitación gestos, palabras o comportamientos en tono de burla hacia usted					
5	Utilización de apodos (palabras despreciativas) sobre usted					
6	Recibe amenazas verbales					
	<b>Sufre insinuaciones sexuales</b>					
7	Comentarios maliciosos y perturbadores respecto al sexo sexual hacia su persona					
8	Propuestas indecentes o Favores sexuales hacia usted					
9	Uso de contacto físico como insinuación sexual sobre su persona					
	<b>Humillación</b>					
10	Criticas y comparaciones con otras personas sobre usted					
11	Actitud menospreciante ante sus opiniones					
12	Excluirle o marginarle de las decisiones que se toman sobre usted					
	<b>Factor 2: Acoso y estigmatización</b>					
	<b>Aislamiento</b>					
13	Evitan la socialización con su entorno					
14	Privarle y obviar las actividades que se acuerdan					
15	Puesto de trabajo aislado de los demás					
	<b>Rumores falsos</b>					
16	Expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo					
17	Expresiones negativas o de duda sobre su capacidad					
18	Críticas y acusación sobre la forma de realizar su trabajo					
	<b>Intimidación</b>					
19	Acusarle de que comete errores que antes no cometía					
20	Obligarle que realice un trabajo a través del miedo					
21	Acoso y chantaje confines sexuales					
	<b>Obligación</b>					
22	Considerarle responsable de errores cometidos por los demás					
23	obligarle a cualquier actividad fuera de su alcance o que tenga influencia sexual					



2 4	Obligarle a la Realización de trabajos peligrosos hacia su persona					
	<b>Factor 3: Intervención de los superiores</b>					
	<b>Soporte</b>					
25	Facilita el trabajo según actividades					
2 6	Brinda Alternativas de mejora en las actividades					
2 7	Tiene Interés en el colaborador en potenciar sus habilidades					
	<b>Integración de equipo</b>					
28	Permite la socialización en los grupos de trabajo					
2 9	Comparte criterios de mejora continua en equipos de trabajo					
3 0	Fomenta las participaciones y opiniones de los colaboradores					
	<b>Interacción con altos cargos</b>					
3 1	Brinda la oportunidad para desarrollar o potenciar sus habilidades					
3 1	Brinda confianza y estabilidad emocional					
33	Fomenta el liderazgo en todas las áreas de trabajo					
	<b>solución de conflictos</b>					
3 4	Elimina la desmotivación en el trabajo					
3 5	Soluciona las diferencias encontradas en miembros de grupos de trabajo					
36	Soluciona el bajo desarrollo de competencia de adaptabilidad al entorno					
	<b>Factor 4: Huida</b>					
	<b>Deterioro físico</b>					
3 7	Presenta Cansancio físico o fatiga en las actividades					
3 8	Presenta trastornos de sueño y demasiada tensión por causa del trabajo					
39	Se siente frustrado ,fracasado o un perdedor en su ambiente de trabajo					
	<b>Pánico</b>					
4 0	Se cohibe por temor a ser rechazado por el nivel de jerarquías en el trabajo					
4 1	Siente temor a demostrar su potencial intelectual ante sus superiores					
4 2	Se siente atemorizado por ser inferior a otras personas donde trabaja					
	<b>Consternación</b>					

4 3	Sesiente desmotivado por Expresiones de dudas sobre su responsabilidad					
4 4	Sesiente desalentado por Expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo a seguir en su ambiente de trabajo					
4 5	Siente deprimido por las Críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo					
	<b>Renuncias</b>					
4 6	Críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo y chantajes					
4 7	Privación de comunicación con el grupo hacia su persona					
4 8	Difundir públicamente problemas personales sobre su persona					

**Muchas gracias.**

# **ANEXO N° 5 fichas de validación del cuestionario de la ley 27942 y hostigamiento laboral en la municipalidad de huarango**

## **ANEXO N.º 5**

### **FICHA DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE LEY 27942 Y HOSTIGAMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANGO**

Experto: Dr. (Mg) CASTRO VARGAS DANIEL JESÚS  
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: UNIFSL-B/ ESPECIALISTA UNID. REG. Y REC. ACAD.  
 Dirección: 2100 PALOMINO #1618  
 e-mail: DCASTROUGEL303@hotmail.com Teléfono: 949479938

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				85
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				85
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				85
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				85
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				85
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				85
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				85
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				85
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				85
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				85

Opinión de Aplicabilidad:

Instrumento puede ser aplicado

DANIEL JESÚS CASTRO VARGAS  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL  
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN  
 DE LA EDUCACIÓN  
 CLAD. N° 05534

Nombre y firma del Experto Validador

DNI N° 43071838

Fecha: 21/06/2019

**ANEXO N° 6 fichas de validación del cuestionario de la ley 27942 y hostigamiento laboral en la  
municipalidad de Huarango**

**ANEXO N.º 6**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA PARA LOS  
COLABORADORES DE LA MUNICIPIALIDAD DISTRITAL DE HUARANGO**

Experto: Dr. (Mg) CASTRO VARGAS DANIEL JESÚS  
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: UNIFSL-B- ESPECIALISTA UNID. REG. Y ARC. ACAD.  
 Dirección: DIEGO PALOMINO #1618  
 e-mail: DCASTROUGEL303@hotmail.com Teléfono: 949474938

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				85
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				85
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				85
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				85
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				85
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				85
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				85
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				85
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				85
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				85

Opinión de Aplicabilidad:

Instrumento puede ser aplicado

**DANIEL JESUS CASTRO VARGAS**  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN EMPRESAS  
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN  
 DE LA EDUCACIÓN

Nombre y firma del Experto Validador

DNI N° 43072838

Fecha: 21/10/2019



**ANEXO N° 7 fichas de validación del cuestionario de la ley 27942 y hostigamiento laboral en la  
municipalidad de Huarango**

**ANEXO N.º 5**

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE LEY 27942 Y  
HOSTIGAMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANGO**

Experto: Dr. (Mg) MG. CPC JAIRO R. HERRERA DIAZ  
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: COLONIA-HERRERA Y ASOC SAC SOCIO-ADMINISTRADOR  
 Dirección: PSJE- LOS CLAVELES N° 120 JAEN  
 e-mail: jairoherrera@colonia-herrera.com Teléfono: 076-432376

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				90
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				90
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				90
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				90
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				90
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				90
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				90
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				90
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				90
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				90

Opinión de Aplicabilidad:

Puede aplicar el instrumento

Mg. Cpc. Jairo R. Herrera Díaz  
MAT. 12-703 CCPC.

Nombre y firma del Experto Validador

DNI N° 40659222

Fecha: 21/06/2019

**ANEXO N° 8 fichas de validación del cuestionario de la ley 27942 y hostigamiento laboral en la  
municipalidad de Huarango**

**ANEXO N.º 6**


**FICHA DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA PARA LOS  
COLABORADORES DE LA MUNICIPIALIDAD DISTRITAL DE HUARANGO**

Experto: Dr. (Mg) CASTRO VAREAS DANIEL JESÚS  
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: UNIFSL-B-ESPECIALISTA UNID. REG. Y ARC. ACAD.  
 Dirección: DIEGO PALOMINO #1618  
 e-mail: DCASTROUGEL303@hotmail.com Teléfono: 949474938

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				85
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				85
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				85
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				85
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				85
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				85
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				85
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				85
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				85
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				85

Opinión de Aplicabilidad:

Instrumento puede ser aplicado

  
 DANIEL JESUS CASTRO VARGAS  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN EMPRESAS  
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN  
 DE LA EDUCACIÓN  
 CLAD. N° 05534

Nombre y firma del Experto Validador

DNI N°

43072838

Fecha:

21/06/2019



**ANEXO N° 9 fichas de validación del cuestionario de la ley 27942 y hostigamiento laboral en la  
municipalidad de Huarango**

**ANEXO N.º 5**

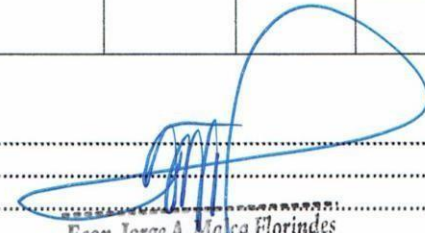
**FICHA DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE LEY 27942 Y  
HOSTIGAMIENTO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANGO**

Experto: Dr. (Mg) Jorge Antonio Malca Florindez  
Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Banco de Materiales  
Dirección: Manco Capac #261  
e-mail: Jmalcabanmat@.pe. Teléfono: 948177839

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				90
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				90
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				90
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				90
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				90
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				90
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				90
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				90
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				90
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				90

Opinión de Aplicabilidad:

Instrumento puede ser aplicado

  
Econ. Jorge A. Malca Florindez  
Reg. CEL. N° 8308

Nombre y firma del Experto Validador

DNI N° 16670872

Fecha: 21/06/2019

**ANEXO N° 10 fichas de validación del cuestionario de la ley 27942 y hostigamiento laboral en la municipalidad de Huarango**

**ANEXO N.º 6**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA PARA LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPIALIDAD DISTRITAL DE HUARANGO**

Experto: Dr. (Mg) ..... Jorge Antonio Malca Florindez .....  
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: ..... Banco de Materiales .....  
 Dirección: ..... Manco Capac # 261 .....  
 e-mail: ..... jmalca@banmat.pe ..... Teléfono: ..... 948177839 .....

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				90
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				90
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				90
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				90
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				90
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				90
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				90
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				90
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				90
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				90

Opinión de Aplicabilidad:

Instrumento puede ser aplicado

.....  
 Econ. Jorge A. Malca Florindez  
 Reg. CEL. N° 3393

Nombre y firma del Experto Validador

DNI N° ..... 16670872 .....

Fecha: 21./06./2019



## Anexos N°11: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS			
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:			
¿Cuál es la relación entre la ley 27942 y el hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de Huarango, 2019?	establecer la relación que existe entre la ley 27942 con el hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de huarango,2019	Existe relación significativa entre la ley 27942 y el hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de huarango,2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Sometimiento a los actos de hostigamiento sexual.	- obligar a la persona - ridiculizar en publico - insinuaciones con carácter acosador	1-3 4-6 7-9
	Objetivos específicos:				

1) Identificar la relación que existe entre (El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual según ley 27942 con el Acoso Laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango, 2019	El rechazo a los actos de hostigamiento sexual	- Rechazo a conductas acosadoras En cualquier situación laboral	10-12
2) Analizar la relación que existe entre (El rechazo a los actos de hostigamiento sexual según ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango, 2019	La conducta del hostigador	- Amenazas - Despido del trabajo - Manipulación	13-14 16-18 19-21
3) Estudiar la relación que existe entre (La conducta del hostigador según ley 27942 con el hostigamiento laboral) en la Municipalidad distrital de Huarango, 2019.	Nivel de conocimiento	-Falta de difusión de la ley	23-25

			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>
			Acoso Psicológico	- Amenazas verbales - Burlas - Sufré insinuaciones sexuales - Humillación	1-3 4-6 7-9 10-12
			Acoso y estigmatización	- Aislamiento - Rumores falsos - Intimidación - Obligan	13-15 16-18 19-20 22-24
			Intervención de los superiores	- soporte - Integración de equipo - Interacción con altos cargos - solución de conflictos	25-27 28-30 31-33 34-36
			Huida	- Deterioro físico - pánico - consternación - Renuncias	37-39 40-42 43-45 46-48

<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</b>
<b>TIPO:</b>  Descriptivo o correlacional  <b>DISEÑO:</b>  No experimental. Trasversal  <b>MÉTODO:</b>  Hipotético deductivo con análisis paramétrico y el no paramétrico	<b>POBLACIÓN:</b> La población estuvo conformada por 35 colaboradores de la municipalidad distrital de huarango  <b>Muestra</b> La muestra fue de 15  <b>Muestreo Probabilístico.</b>	Variable 1: ley 27942 Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario de ley 27942  Ámbito de Aplicación: Municipalidad distrital de Huarango.  Variable 2: Hostigamiento Laboral  Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario  Ámbito de Aplicación: Municipalidad distrital de Huarango.	<b>DESCRIPTIVA:</b> -Tablas de frecuencia -Porcentajes -Tablas de contingencia  <b>INFERENCIAL:</b>  <b>DE PRUEBA</b> Una vez determinada la prueba estadística se realizará la prueba de hipótesis.